



Roj: **STS 3649/2022 - ECLI:ES:TS:2022:3649**

Id Cendoj: **28079140012022100730**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **06/10/2022**

Nº de Recurso: **35/2021**

Nº de Resolución: **815/2022**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AS 2851/2020,**
STS 3649/2022

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 815/2022

Fecha de sentencia: 06/10/2022

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: **35/2021**

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 05/10/2022

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

Procedencia: T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Transcrito por: BAA

Nota:

CASACION núm.: **35/2021**

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 815/2022

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.^a Rosa María Virolés Piñol

D. Ángel Blasco Pellicer

D.^a María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance



D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 6 de octubre de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la mercantil SACYR FACILITIES, S.A.U., representada y asistida por el letrado D. Alvaro José Vega Tuesta, contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias de fecha 18 de noviembre de 2020, proc. nº 31/2020, en actuaciones seguidas por la Unión General de Trabajadores de Asturias, contra dicha recurrente, sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida la Unión General de Trabajadores de Asturias, representada y asistida por el letrado D. David Diego Ruiz.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La Unión General de Trabajadores de Asturias, formuló demanda ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, sobre conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto a que se les aplique en su relación laboral con la empresa demandada el Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales del Principado de Asturias, y el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto a que se les abonen las diferencias salariales generadas por la no aplicación del convenio de colectivo de Limpieza de edificios y locales del Principado de Asturias desde el mes de septiembre de 2019, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración y a adoptar las medidas necesarias para su efectividad.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

TERCERO.- Con fecha 18 de noviembre de 2020, se dictó sentencia por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias, cuya parte dispositiva dice: "FALLAMOS: Estimando en parte la demanda de conflicto colectivo formulada por el sindicato UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE ASTURIAS frente a la empresa SACYR FACILITIES SAU, declaramos que las relaciones laborales de los trabajadores afectados por el conflicto con la empresa en los centros de trabajo de Oviedo (CPR El Cristo y La Tenderina), se rigen por el Convenio Colectivo del sector de limpieza de locales y edificios del Principado de Asturias retrotrayendo los efectos que derivan del reconocimiento a setiembre de 2019, año anterior a la presentación de la papeleta de conciliación. Condenamos a la empresa demandada a estar y pasar por dicha declaración y a adoptar las medidas necesarias para su efectividad".

CUARTO.- En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- La empresa demandada Sacyr Facilities SA- antes Valoriza Facilities SA- es la actual adjudicataria del servicio de limpieza y lavandería en las residencias para personas mayores que el organismo autónomo adscrito a la Consejería de Bienestar Social del Principado de Asturias "Establecimientos Residenciales para Ancianos de Asturias" (ERA), tiene en Oviedo (CPR el Cristo y CPR La Tenderina), Avilés (CPR El Nodo) y Lastres, habiendo asumiendo el personal de la anterior concesionaria.

SEGUNDO.- En la ejecución del servicio Sacyr Facilities S.A. da ocupación a una plantilla aproximada de 79 personas distribuidas de la siguiente forma:

(CPR El Cristo: 44 trabajadores

(CPR La Tenderina: 11 trabajadores

(CPR El Nodo: 18 trabajadores

(CPR Lastres: 6 trabajadores.

TERCERO.- A los trabajadores que prestan servicios en los mencionados centros realizando funciones similares, se les aplican convenios colectivos diferentes. La mayor parte de las relaciones laborales se rigen por el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias, pero hay 14 trabajadores afectados por este conflicto- 12 en el CPR del Cristo y 2 más en el de la Tenderina- a los que se les aplica el Convenio Colectivo Marco Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

CUARTO.- La representación de los trabajadores en la empresa demandada es ostentada por un comité provincial integrado por 3 representantes de los sindicatos Unión General de Trabajadores (U.G.T.), Comisiones



Obreras (CC.OO.) y Unión Sindical Obrera (U.S.O.). representantes de los sindicatos Unión General de Trabajadores (U.G.T.), Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión Sindical Obrera (U.S.O.).

QUINTO.- El 29 de setiembre del año en curso Unión General de Trabajadores (U.G.T.) presentó solicitud de mediación en el SASEC interesando que la empresa se avenga a reconocer el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a que se les aplique en su relación laboral con la empresa el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias y el derecho a que se les abonen las diferencias salariales generadas por la no aplicación desde el mes de setiembre de 2019. El acto de mediación se llevó a cabo el 8 de octubre con presencia de los sindicatos CC.OO. y U.S.O que se adhirieron a la reclamación, y finalizó sin avenencia".

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la mercantil SACYR FACILITIES, S.A.U., siendo admitido a trámite por esta Sala.

SEXTO.- Transcurrido el plazo concedido para la impugnación del recurso, se emitió informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar improcedente el recurso. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos.

SÉPTIMO.- Por Providencia de fecha 22 de julio de 2022, se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 5 de octubre de 2022.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. La cuestión planteada y la sentencia recurrida.

1. La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación es si debe aplicarse a los trabajadores afectados por el conflicto el convenio colectivo de limpieza o, por el contrario, el convenio colectivo de dependencia.

2. La Unión General de Trabajadores de Asturias formuló demanda de conflicto colectivo solicitando se declarara el derecho de los trabajadores afectados por dicho conflicto a que se les aplicara en su relación laboral el Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales del Principado de Asturias, así como a que se les abonaran las diferencias salariales generadas por la no aplicación de dicha norma convencional desde septiembre de 2019.

La empresa demandada Sacyr Facilities -ahora recurrente en casación- es la adjudicataria del servicio de limpieza y lavandería en las residencias para personas mayores que el organismo autónomo adscrito a la Consejería de Bienestar Social del Principado de Asturias, Establecimientos Residenciales para Ancianos de Asturias (ERA), tiene en Oviedo, Avilés y Lastres, habiendo asumido el personal de la anterior concesionaria.

En la ejecución del servicio Sacyr Facilities da ocupación a una plantilla aproximada de 79 personas, a los que se aplican convenios colectivos diferentes. La mayor parte de las relaciones laborales se rigen por el Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales del Principado de Asturias, pero a 14 de los trabajadores afectados por este conflicto se les aplica el Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

3. La demanda fue parcialmente estimada por la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Asturias 20/2020, 18 de noviembre de 2020 (procedimiento de conflicto colectivo 31/2020).

La sentencia declara que las relaciones laborales de los trabajadores afectados por el conflicto con la empresa en los centros de trabajo de Oviedo se han de regir por el Convenio colectivo del sector de limpieza de locales y edificios del Principado de Asturias, retrotrayendo los efectos que derivan del reconocimiento a septiembre de 2019, año anterior a la presentación de la papeleta de conciliación, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por dicha declaración y a adoptar las medidas necesarias para su efectividad.

SEGUNDO. El recurso de casación, su impugnación y el informe del Ministerio Fiscal.

1. La sentencia de la Sala de lo Social del TSJ Asturias 20/2020, 18 de noviembre de 2020 (procedimiento de conflicto colectivo 31/2020), ha sido recurrida en casación por Sacyr Facilities.

El recurso tiene tres motivos.

En el primero, formulado al amparo del artículo 207 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), se denuncia incongruencia *infra petita*, con vulneración del artículo 97.2 LRJS, artículo 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC) y artículo 24.1 de la Constitución Española (CE).



En el segundo motivo, igualmente formulado al amparo del artículo 207 c) LRJS, se denuncia incongruencia *extra petita*, infringiéndose el artículo 97.2 LRJS, artículo 218 LEC y artículo 24.1 CE, por cuanto se dota a la sentencia de efectos retroactivos.

Finalmente, el tercer motivo del recurso, formulado al amparo del artículo 207 e) LRJS, denuncia la infracción de los artículos 1, 3 y 5 del Convenio estatal de dependencia, así como de lo establecido por el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y los artículos 1.281 a 1.289 del Código Civil (CC).

El recurso solicita la casación y anulación de la sentencia recurrida y que se declare que la sentencia dictada resulta incongruente; supletoriamente, en su defecto, que las dos normas convencionales en disputa son concurrentes y, así, aplicando la normativa específica sobre concurrencia, que el convenio aplicable debe ser el estatal de dependencia; supletoriamente, en su defecto, por aplicación de los criterios interpretativos sobre conflicto de normas convencionales y preferencia aplicativa, así como el principio de especialidad, que resulta de aplicación a la presente relación laboral el convenio estatal de dependencia; supletoriamente y en defecto de la estimación de todos los anteriores, que la sentencia adolece de un vicio de incongruencia *extra petita* reconociendo, en su caso, que el convenio de limpieza del Principado de Asturias resulta aplicable a las relaciones laborales entre las partes desde la fecha de la sentencia pero no de forma retroactiva o, en su caso, desde la interposición de la papeleta de conciliación por la parte actora como fecha de la primera manifestación volitiva de su pretensión.

2. El recurso ha sido impugnado por la Unión General de Trabajadores de Asturias.

La impugnación solicita la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia recurrida.

3. El Ministerio Fiscal interesa en su informe la desestimación del recurso de casación.

TERCERO. La incongruencia reprochada a la sentencia recurrida (motivos primero y segundo).

1. El primer motivo del recurso de casación, formulado al amparo del artículo 207 c) LRJS, denuncia que la sentencia recurrida ha incurrido en incongruencia *infra petita*, con vulneración del artículo 97.2 LRJS, del artículo 218 LEC y del artículo 24.1 CE. Se denuncia, concretamente, que la sala de instancia no resuelve la pretensión actora según la cual la aplicación del convenio estatal de dependencia está expresamente excluida por aplicación de los artículos 1 y 3 del propio convenio estatal de dependencia y, sin embargo, resuelve la aplicación del convenio de limpieza autonómico por preferencia funcional, algo que la parte actora -se alega- no demandó.

2. El motivo no puede prosperar.

Como resume el fundamento de derecho primero de la sentencia recurrida, la demanda de conflicto colectivo de la Unión General de Trabajadores solicitaba que se declarara que los trabajadores afectados por el conflicto tenían derecho a que se les aplicara el Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales del Principado de Asturias, argumentando que la aplicación del Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, no solo resultaba inadecuada, sino que está expresamente excluida por lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del propio texto convencional.

En el fundamento de derecho cuarto, la sentencia recurrida centra perfectamente la controversia: "la cuestión objeto de debate estriba en dilucidar si las relaciones laborales de los trabajadores afectados por el conflicto han de regirse por el Convenio colectivo marco de centros y servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, o si procede aplicar el Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales del Principado de Asturias que se propugna en la demanda."

Y el caso es que, tras recordar que el ámbito de aplicación de los convenios colectivos es ajeno al poder dispositivo de las partes contratantes, y examinar el artículo 1 del Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal y los artículos 1 y 2 del Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales del Principado de Asturias, la sentencia del TSJ ahora recurrida en casación alcanza la siguiente conclusión: "de lo dispuesto en ambos textos convencionales, se desprende claramente que la actividad que realizan los trabajadores afectados por el conflicto, encaja dentro del ámbito funcional del Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales del Principado de Asturias."

La sentencia añade que dicha conclusión no es nueva ni ajena a la sala del TSJ de Asturias que, en sentencia de 23 de octubre de 2018 (proc. 18/2018), confirmada por el Tribunal Supremo (como en efecto así fue: se trata de la STS 438/2020, 11 de junio de 2020, rec. 9/2019, tan relevante para el presente caso, como más adelante se verá), resolvió un supuesto de hecho "muy similar al que nos ocupa."



Siendo así las cosas, no puede aceptarse, en modo alguno, que la sentencia haya incurrido en la incongruencia denunciada en el primer motivo del recurso. La sentencia estima la pretensión del sindicato actor, en el sentido de que el convenio aplicable debía ser el de limpieza, y no el de dependencia, por lo que no se corresponde con la realidad la afirmación del motivo de que la sala "no resuelve la pretensión actora." La sala sí la resuelve, declarando precisamente, tras examinar sus respectivos ámbitos de aplicación, que el convenio aplicable es el de limpieza y no el de dependencia. Y, por lo que se refiere a la referencia que la sentencia recurrida hace a la anterior sentencia de la sala de Asturias de 23 de octubre de 2018 (proc. 18/2018), ha de tenerse en cuenta que también en esta sentencia se dilucidaba si a determinados trabajadores que prestaban sus servicios en residencias de mayores de Asturias, se les debía de aplicar el convenio de dependencia, o, por el contrario, el correspondiente a la actividad realmente llevada a cabo por esos trabajadores, inclinándose la sentencia por este segundo criterio, opción que reitera la sentencia ahora recurrida en casación.

La realidad es que, bajo la alegación de incongruencia, no subyace sino la discrepancia de la empresa recurrente en casación con la conclusión alcanzada, y con el razonamiento seguido, por la sentencia recurrida. La discrepancia es legítima, pero, obviamente, la sentencia del TSJ no es incongruente por no haber seguido el razonamiento que propugna el recurso y que -se sostiene- habría debido a declarar que el convenio aplicable es el de dependencia. Y, desde luego, y frente a lo que afirma el motivo, en ningún caso la sentencia recurrida ha ocasionado indefensión alguna a la empresa recurrente.

3. El segundo motivo, igualmente formulado al amparo del artículo 207 c) LRJS, denuncia incongruencia *extra petita*, infringiéndose el artículo 97.2 LRJS, el artículo 218 LEC y el artículo 24.1 CE, por cuanto la sentencia reconoce unos efectos retroactivos que -afirma el motivo- (i) no fueron solicitados por la parte actora y, además, (ii) resultarían contrarios a la estimación parcial que consta en la sentencia.

4. Tampoco puede prosperar este segundo motivo.

Como expone el fundamento de derecho primero de la sentencia recurrida, y recoge asimismo el propio motivo del recurso en su p. 8, la demanda de conflicto colectivo de la Unión General de Trabajadores, además de solicitar que se declarara que los trabajadores afectados por el conflicto tenían derecho a que se les aplicara el convenio colectivo de limpieza y no el de dependencia, solicitaba adicionalmente que se abonaran las diferencias salariales generadas por la no aplicación del convenio de limpieza "desde septiembre de 2019."

Siendo esa la pretensión, en modo alguno puede tildarse de incongruente la sentencia recurrida por retrotraer los efectos del reconocimiento de la aplicación del convenio colectivo de limpieza a precisamente "septiembre de 2019."

El motivo alega, por lo demás, que la estimación parcial de la demanda de conflicto colectivo que realiza la sentencia recurrida significa que se desestima la parte de la pretensión de que se abonen las diferencias salariales desde septiembre de 2019. Pero la realidad es que la estimación parcial se debe, como no deja de reconocer el recurso de casación, al hecho de que, como la demanda no identificaba individualmente a los afectados, ni hacía las consignaciones de datos, características y requisitos que menciona el artículo 157.1 a) LRJS, la sentencia entiende que no procederá la ejecución individual, aunque -para la propia sentencia- la empresa tiene un pleno y perfecto conocimiento del personal a que se refiere el conflicto.

En todo caso, ni hay incongruencia alguna, ni tampoco la empresa ha sufrido indefensión alguna. La demanda reclamaba que el abono de las diferencias salariales fuera desde septiembre de 2019 y ello fue estimado por la sentencia recurrida. De nuevo hay que decir que, bajo la alegación de incongruencia, no está sino la discrepancia de la empresa recurrente en casación con el fallo de la sentencia recurrida.

El motivo alega adicionalmente que debe aplicarse el artículo 44.4 ET. Pero, con independencia de la difícil cobertura que la alegación tiene en el artículo 207 c) LRJS, lo cierto es que la continuidad en la aplicación del convenio colectivo que viniera aplicando el cedente no ampara que se siga aplicando un convenio colectivo que no es el aplicable a la vista de la actividad que realizan los trabajadores. El propio artículo 44.4 ET se refiere al convenio que "fuere de aplicación", y, en el presente caso, la sentencia recurrida ha entendido que el convenio que es de aplicación es el de limpieza y no el de dependencia.

CUARTO. El convenio colectivo aplicable. La doctrina de la STS 438/2020, 11 de junio de 2020 (rec. 9/2019).

1. El tercer motivo del recurso, formulado al amparo del artículo 207 e) LRJS, denuncia la infracción de los artículos 1, 3 y 5 del Convenio estatal de dependencia, así como de lo establecido por el artículo 84.1 ET y los artículos 1.281 a 1.289 CC.

El esfuerzo argumental que despliega el motivo parte de una premisa equivocada. En efecto, el recurso sostiene que a los trabajadores afectados por el conflicto les resultan aplicables tanto el convenio de dependencia como el convenio de limpieza. Se produciría, así, una situación de concurrencia, que habría que resolver de



conformidad con el artículo 84 ET, concretamente con su apartado primero, que llevaría a la aplicación del convenio de dependencia por ser el primeramente negociado en el tiempo.

Pero resulta que esta premisa es errónea. En el presente supuesto, no se trata de un problema de concurrencia entre convenios, en el que ambos sean potencialmente aplicables, sino de cuál es el único convenio colectivo aplicable a la vista de los ámbitos de aplicación de los convenios alegados. Como hemos recogido en el anterior fundamento de derecho tercero, la sentencia recurrida concluye que, de lo dispuesto en los convenios de dependencia y de limpieza "se desprende claramente que la actividad que realizan los trabajadores afectados por el conflicto, encaja dentro del ámbito funcional del Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales del Principado de Asturias."

Y ocurre que el criterio de que la actividad realizada por los trabajadores afectados por el conflicto es la que determina el convenio colectivo aplicable, resulta plenamente coincidente con la doctrina de esta Sala, expresada en la STS 438/2020, 11 de junio de 2020 (rec. 9/2019), sentencia que, como ya hemos recordado y reconoce el recurso, confirma la sentencia de la sala de Asturias en la que se apoya la sentencia ahora recurrida en casación.

2. En efecto, la STS 438/2020, 11 de junio de 2020 (rec. 9/2019), confirmando la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Asturias de 23 de octubre de 2018 (proc. 18/2018), ha establecido la doctrina de que, en supuestos como el que ahora estamos examinando, se ha de aplicar el convenio colectivo sectorial "cuyo ámbito funcional comprenda la actividad que llevan a cabo los trabajadores en el marco de la contrata", subrayando que lo relevante es "la actividad realmente desempeñada por los trabajadores", de manera que "el criterio que debemos aplicar para establecer el convenio de aplicación es el de la real y verdadera actividad ejercida por los trabajadores en relación a la prestación de servicios por la empresa multiservicios a la empresa cliente".

Como hemos expuesto en el fundamento de derecho primero, la empresa ahora recurrente en casación es la adjudicataria del servicio de limpieza y lavandería en las residencias para personas mayores que el organismo autónomo adscrito a la Consejería de Bienestar Social del Principado de Asturias, Establecimientos Residenciales para Ancianos de Asturias (ERA), tiene en Oviedo, Avilés y Lastres. Y son esas actividades de limpieza las únicas que realizan los trabajadores afectados por el conflicto, sin que estos empleados realicen tarea alguna de atención a las personas dependientes o de desarrollo de la promoción de su autonomía personal.

Además, la empresa recurrente en casación aplica el convenio colectivo de limpieza a la mayoría de los 79 trabajadores empleados en el servicio de limpieza adjudicado, y solo a 14 trabajadores les aplica, por el contrario, el convenio de dependencia (hecho probado tercero). No consta que estos últimos trabajadores realicen una actividad distinta a los primeros, por lo que carece de justificación que solo a ellos se les aplique un convenio que nada tiene que ver con las tareas que efectivamente desempeñan.

Aunque el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, no es aplicable por razones temporales al presente supuesto, no está de más mencionar, finalmente, el nuevo apartado 6 del artículo 42 ET introducido por aquel Real Decreto-ley.

De conformidad con el vigente artículo 42.6 ET, el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de "la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata". Y ello, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III ET, lo que ya hemos visto que no es el caso en el presente supuesto porque la actividad de limpieza que realizan los trabajadores está incluida obviamente en el convenio de limpieza. O salvo que la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, lo que no consta que suceda en el actual supuesto ni se alegado en momento alguno.

El caso es que el criterio del vigente artículo 42.6 ET (la aplicación del convenio sectorial de "la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata") coincide con el criterio de la STS 438/2020, 11 de junio de 2020 (rec. 9/2019), de la "la actividad que llevan a cabo los trabajadores en el marco de la contrata."

QUINTO. La desestimación del recurso de casación.

1. De acuerdo con lo anteriormente razonado, y en coincidencia con lo informado por el Ministerio Fiscal, procede desestimar el recurso de casación y confirmar la sentencia recurrida.

2. Cada parte se hará cargo de sus costas (artículo 235.2 LRJS).

FALLO



Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1. Desestimar el recurso de casación interpuesto por Sacyr Facilities, S.A.U.
2. Confirmar la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias 20/2020, 18 de noviembre de 2020, dictada en el procedimiento de conflicto colectivo 31/2020.
3. No imponer costas, haciéndose cada parte cargo de las suyas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ